

DINA RÄTTIGHETER PÅ JOBBET

I SAMBAND MED CORONA

Information om vad som gäller på jobbet i samband med coronakrisen. Om något är oklart eller om du tycker att det saknas information är du välkommen att kontakta SAC på info@sac.se eller på 08-522 45 630, mån-tors kl. 13-15. På SAC:s webbplats finn informationen även på engelska.

Informationen uppdateras på vår webbplats vid behov. Denna text är uppdaterad 2020-04-23.

SMITTRISK OCH ARBETSSKYLDIGHET

Kan jag stanna hemma från jobbet om jag är orolig för att smittas?

Om du är rädd för att du är smittad ska du stanna hemma. Om en läkare bedömer att det finns risk att du kan vara smittad kan du få smittbärarpenning från Försäkringskassan. Om du är sjuk och inte kan arbeta har du rätt till sjuklön från första sjukdagen.

Om du kan arbeta hemifrån och din arbetsgivare går med på detta ska du ha lön som vanligt.

Vad gäller om jag inte kan komma till jobbet till exempel för att dagis är stängt eller kollektivtrafiken är inställd?

Som utgångspunkt har du då inte rätt till lön. Men eftersom det är en särskild situation är det rimligt att kräva att arbetsgivaren ändå ska betala lön. Det bästa är om ni som jobbar ställer gemensamma krav och försöker komma överens med arbetsgivaren om vad som är rimligt.

Vilket ansvar har min arbetsgivare för att jag inte ska smittas på jobbet?

Arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön på arbetsplatsen. Det innebär att arbetsgivaren måste göra allt som kan krävas för att förebygga att personalen smittas. Det kan till exempel vara att tillhandahålla skyddsutrustning eller införa särskilda rutiner och anpassa verksamheten för att minska kontakt mellan människor.

Vad gäller om jag eller en kollega tillhör en riskgrupp som är särskilt känslig för viruset?

Arbetsgivaren har också ett ansvar att anpassa arbetet efter arbetstagarens särskilda förutsättningar. Om det finns personal

som är särskilt känsliga är det viktigt att arbetsgivaren vidtar de åtgärder som krävs för att garantera deras hälsa på jobbet.

Vad kan jag göra om arbetsgivaren inte tar ansvar för att förebygga smitta?

Om det finns skyddsombud på arbetsplatsen kan skyddsombudet kräva att arbetsgivaren vidtar de åtgärder som krävs. Om det saknas ett lokalt skyddsombud kan du kontakta SAC:s regionala skyddsombud istället, så kan de hjälpa er att kräva åtgärder. Det är också viktigt att ni som jobbar pratar er samman och står bakom kraven på åtgärder. Om ni pratat ihop er om vad som är rimliga krav kan ni sedan gemensamt framföra kraven direkt till arbetsgivaren.

Vad gäller om arbetsgivaren stänger av mig från jobbet?

Så länge du står till arbetsgivarens förfogande ska du ha lön som om du hade arbetat.

ERSÄTTNING VID SJUKDOM

Vem betalar min lön när jag är sjuk?

De första två veckorna, förutom den första sjukdagen, betalar arbetsgivaren sjuklön som motsvarar 80 procent av din ordinarie lön. Försäkringskassan betalar för den första sjukdagen (dock endast 700 kr före skatt), vilket du själv måste ansöka om.

Vad gäller om jag är sjuk längre än två veckor?

Om du fortfarande är sjuk efter två veckor har du rätt till sjukpenning från Försäkringskassan. Sjukpenningen är något lägre än 80 procent av din lön. Detta ansöker du själv om till Försäkringskassan. Din arbetsgivare är skyldig att anmäla till Försäkrings-

kassan att du är fortsatt sjuk efter 14 dagar.

Måste jag visa läkarintyg för min arbetsgivare?

Nej, kravet på läkarintyg är helt slopat, både för de första två veckorna och för längre sjukdomsperioder än två veckor. Tänk på att du fortfarande måste sjukanmäla dig till din arbetsgivare första dagen du är sjuk, även om du inte måste visa läkarintyg.

Gäller de nya reglerna om läkarintyg även om jag inte är smittad av coronaviruset?

Ja, reglerna gäller oavsett vilken sjukdom du har.

SJUKERSÄTTNING FÖR TIMANSTÄLLDA, VIKARIER OCH VISSTIDANSTÄLLDA

Har jag som är timanställd, vikarie eller visstidsanställd rätt till sjuklön?

Ja, om du har varit anställd i mer än en 14 dagar har du rätt till sjuklön från din arbetsgivare under de första två veckorna. Om du är timanställd har du bara rätt till sjuklön för de arbetspass du skulle ha jobbat. Det betyder att om du som är timanställd har ett schema, har inbokade arbetspass eller har blivit lovad arbete, har du rätt till sjuklön för dessa dagar.

Om du är timanställd och jobbar regelbundet på en arbetsplats, kan du ha rätt till sjukpenning från Försäkringskassan istället för sjuklön för de första 14 sjukdagarna, även om du inte har några inbokade arbetspass och din arbetsgivare inte vill betala ut sjuklön.

DINA RÄTTIGHETER PÅ JOBBET

I SAMBAND MED CORONA

Har jag som är timanställd, vikarie eller visstidsanställd rätt till sjukpenning från Försäkringskassan om jag är sjuk mer än 14 dagar?

Du har i första hand rätt till ersättning från Försäkringskassan för de dagar du skulle ha arbetat. Du måste alltså kunna visa ett kontrakt eller ett schema som bevisar att du skulle ha jobbat. Om du inte kan visa detta måste du anmäla dig som arbetslös hos Arbetsförmedlingen.

Du har rätt till sjukpenning som arbetslös om du (1) inte kan söka arbete eller ta ett arbete för att du är sjuk, (2) är anmäld som arbetssökande på Arbetsförmedlingen, (3) har arbetat tidigare så att du har en sjukpenninggrundande inkomst, och (4) är försäkrad i Sverige. Alla fyra villkoren måste vara uppfyllda.

Tänk på att ersättningen är begränsad till max 543 kr per dag om du är sjukskriven och arbetslös.

Jag har inget kontrakt och jag vet inte vad jag har för anställningsform, men jag har jobbat i flera månader, vad har jag för rättigheter om jag blir sjuk?

Under de första 14 dagarna har du rätt till sjuklön för de dagar du skulle ha arbetat. Därefter har du rätt till sjukpenning från Försäkringskassan för de dagar du kan visa att du skulle ha arbetat.

Det är bra att veta att din arbetsgivare är skyldig att informera dig om vad som gäller för din anställning inom en månad från att du började arbeta. Om du inte har fått någon sådan information, och din arbetsgivare inte har sagt något om vad som gäller, då ska du som utgångspunkt räknas som fast anställd. Detta är dock en bedömning som måste göras från fall till fall. Om du är fast anställd har du i så fall rätt till både sjuklön för de första 14 dagarna och sjukpenning från dag 15.

OMPLACERINGAR OCH SCHEMA-ÄNDRINGAR

Kan företaget ändra mitt schema?

Ja, men som utgångspunkt måste arbetsgivaren förhandla med facket före schemaändringar. Om ändringen gäller många arbetstagare, exempelvis en hel avdelning, då ska företaget förhandla med det kollektivavtalslutande facket. Om ändringen berör just dig, då måste arbetsgivaren förhandla med din fackförening även om den inte har kollektivavtal med företaget.

Kan arbetsgivaren ändra mitt schema med bara några dagars varsel?

Som utgångspunkt får schemaändringar inte göras med kortare varsel än två veckor, men detta regleras många gånger i kollektivavtal.

Kan arbetsgivaren omplacera mig och ge mig andra arbetsuppgifter?

Arbetsgivaren kan omplacera dig och ändra dina arbetsuppgifter inom ramen för ditt verksamhetsområde. Det betyder att du som är arbetare men inte tjänsteman, kan omplaceras till alla typer av arbetsuppgifter som utförs av arbetare. Är du däremot tjänsteman kan du som utgångspunkt bara omplaceras till arbetsuppgifter inom din befattning som framgår av ditt anställningsavtal.

Tänk på att arbetsgivaren är skyldig att förhandla med din fackförening om företaget vill ändra just dina arbetsuppgifter. Uppsägning och permittering

Får arbetsgivaren säga upp personal på grund av coronakrisen?

Det krävs saklig grund för att säga upp fast anställd personal. Om det går dåligt för företaget kan arbetsgivaren varsla om uppsägning på grund av arbetsbrist. Arbetsbrist är saklig grund för uppsägning. I sådana situationer tillämpas som turordningsreglerna i LAS, som innebär att den som har varit anställd kortast tid får gå först.

Tänk på att företaget och facket som har kollektivavtal kan komma överens om undantag från turordningsreglerna. Sådana undantag får dock inte vara diskriminerande eller strida mot god sed på arbetsmarknaden.

Måste företaget förhandla med min fackförening om jag ska sägas upp?

Om du blir uppsagd på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren i första hand förhandla med den fackförening som företaget har tecknat kollektivavtal med. Om det inte finns något kollektivavtal måste arbetsgivaren förhandla med alla fackföreningar som har medlemmar på arbetsplatsen.

Om du blir uppsagd av personliga skäl, det vill säga av anledningar som har att göra med just dig och inte med verksamheten, då måste arbetsgivaren alltid förhandla med din fackförening.

Får arbetsgivaren själv omvandla fasta anställningar till visstidsanställningar eller timanställningar?

Nej, det räknas som en uppsägning och kräver saklig grund eller att ni är överens om detta.

Vad innebär korttidspermittering?

Korttidspermittering innebär att du under en period jobbar färre timmar med reducerad lön. Din lön sänks inte lika mycket som din arbetstid.

- Om din arbetstid sänks med 20 procent minskas din lön med 4 procent.
- Om din arbetstid sänks med 40 procent minskas din lön med 6 procent.
- Om din arbetstid sänks med 60 procent minskas din lön med 7,5 procent.
- Om din arbetstid sänks med 80 procent minskas din lön med 12 procent.

FRÅGOR OCH SVAR OM

DINA RÄTTIGHETER PÅ JOBBET

I SAMBAND MED CORONA

Gäller korttidspermittering även för visstidsanställda?

Korttidspermittering gäller för tillsvidareanställning, provanställning, allmän visstidsanställning, vikariat och säsongsanställning. Det betyder att timanställda tyvärr inte omfattas av reglerna om korttidspermittering.

Dessutom måste du ha varit anställd i tre månader för att reglerna ska gälla dig.

Kan min arbetsgivare själv besluta att korttidspermittera personalen?

Nej, företaget måste göra upp med det kollektivavtalsslutande facket. Om det inte finns något kollektivavtal måste arbetsgivaren komma överens om korttidspermittering med minst 70 procent av de anställda.

Kan man bli uppsagd när man är permitterad?

Ja. Om du blir uppsagd gäller reglerna om saklig grund.

Uppsägning av timanställda, vikarier och visstidsanställda

Jag är visstidsanställd eller vikarie och företaget vill inte förlänga min anställning, vad gäller?

Företaget är tyvärr inte skyldig att förnya din anställning när den löper ut. Om du har arbetat i mer än ett år måste företaget meddela dig en månad i förväg att din anställning inte kommer att förnyas. Dessutom måste företaget varsla din fackförening om att du inte ska få fortsätta jobba kvar.

Jag är timanställd och företaget har dragit in mina schemalagda arbetspass, vad gäller?

Om du har schemalagda arbetspass räknas dessa som en anställning och kan inte dras in. Om du är tillgänglig för arbete ska du meddela detta till arbetsgivaren och denne ska betala lön även om det inte finns jobb till dig. Däremot är arbetsgivaren som utgångspunkt inte skyldig att ge dig fler arbetspass efter ditt schema har tagit slut.

Jag har jobbat som vikarie, visstidsanställd eller timanställd i mer än två år, vad gäller?

Om du har varit anställd i sammanlagt två år under en femårsperiod ska din anställning övergå till en fast anställning. Om du har en fast anställning krävs saklig grund för att säga upp dig.